

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU SEJARAH DI MAN PAJARAKAN KABUPATEN PROBOLINGGO

Bambang Soepeno, Sumarno dan Nanin Handayani
E-mail: bsoepeno@yahoo.com / bsoepeno2013@gmail.com

***Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan. Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif dengan pendekatan Kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data dari Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan sumber daya manusia dilakukan dimulai dari kegiatan perencanaan rekrutmen, penempatan dan pengembangan guru mata pelajaran sejarah. Pengorganisasian dilakukan dengan mengintegrasikan sumber daya sekolah. Penggerakan dilakukan dengan kepemimpinan yang baik, memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan baik dengan guru sejarah. Pengendalian yang dilakukan dengan supervisi administrasi, supervisi akademik, supervisi murid dan penilaian kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan profesionalisme guru sejarah.*

***Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, profesionalisme guru sejarah*

***Abstract:** The purpose of this research was to analyze the process of planning, organizing, actuating and controlling the human resources in improving the professionalism of history teachers at MAN Pajarakan Probolinggo. This research was a descriptive research with qualitative approach. The results showed that human resource planning is done starting from recruitment planning activities, placement and development of history teachers. The organizing is done by integrating the school resource. The actuating is done by good leadership, motivating and well communicating with the history teachers. The control is done with the administration supervision, academic supervision, supervision and assessment of student performance. Based on this it can be concluded that the application of human resource management can improve the professionalism of history teachers.*

Keywords: Human Resource Management, professionalism of history teachers.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 1). Salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan adalah guru.

Prof. Dr. Bambang Soepeno, dan Drs. Sumarno. M.Pd. adalah Dosen Jurusan PIPS FKIP Universitas Jember. Nanin Handayani Adalah Alumni FKIP UNEJ

Guru memegang peran penting di dunia pendidikan, artinya keberhasilan penyelenggaraan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Menurut Bafadal (2009: 4) semua komponen dalam proses pembelajaran seperti materi, media, sarana dan prasarana serta dana pendidikan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran tanpa didukung oleh keberadaan guru yang profesional.

Guru profesional sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yakni untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran (Kunandar, 2007: 46). Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 10 ayat 1), kompetensi yang harus dimiliki guru dan dosen meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Selain harus memiliki kompetensi menurut Mudlofir (2013: 121) guru profesional secara formal juga harus memenuhi kriteria profesional yaitu memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D-IV dan bersertifikat pendidik. Seorang guru profesional juga dituntut untuk terus meningkatkan keterampilan yang dimilikinya secara terus menerus dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan disekolah. Menurut Sjamsuri (2004: 6) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang secara khusus membahas mengenai pengaturan peranan sumber daya manusia termasuk di dalamnya guru dalam mewujudkan tujuan sekolah. Lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup semua aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas guru disekolah.

Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan disekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru sejarah karena dalam manajemen sumber daya manusia diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen pada umumnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang sederhana dan dapat diterapkan di dalam organisasi sekolah adalah fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George Terry yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengendalian) yang dikenal dengan sebutan POAC. *Planning* (perencanaan) adalah proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya. *Organizing* (pengorganisasian) adalah proses pemberian tugas, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. *Actuating* (penggerakan) adalah proses untuk menumbuhkan semangat pada pegawai supaya bekerja giat serta membimbing mereka melaksanakan rencana dalam mencapai tujuan. *Controlling* (pengendalian) adalah proses pengukuran kinerja, membandingkan antara hasil sesungguhnya dengan rencana serta mengambil tindakan pembetulan yang diperlukan (Schermerhorn, 1999: 12-13).

Guru sejarah sebagai sumber daya manusia yang akan melaksanakan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan pembelajaran yang telah di rumuskan, haruslah profesional. Menurut Susanto (2014 : 66) guru sejarah yang profesional adalah guru sejarah yang memiliki kompetensi guru yang mencakup; kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Terkait bidang studi, kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berhubungan langsung dengan latar belakang pendidikan guru. Guru sejarah profesional barang tentu dituntut untuk memiliki modal keilmuan bidang studi yang memadai yang diperoleh melalui proses pendidikan dan disahkan dengan adanya pengakuan legal berupa ijazah.

Selain itu menurut I Gde Widja (1989: 16-18), khusus hubungan dengan pengajaran sejarah, seorang guru sejarah yang profesional dituntut untuk bisa memenuhi kemampuan-kemampuan sebagai berikut: (1) Seorang guru sejarah seyogyanya memiliki kualitas prima dalam masalah kemanusiaan. Ini tidak lain dari pada konsekwensi logis dari hakikat sejarah, dimana bahan baku dari sejarah itu tidak lain dari kemanusiaan itu sendiri. (2) Guru sejarah seyogyanya adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan luas tentang kebudayaan. Dalam hubungan ini, guru sejarah adalah “*messenger of man’s cultural inheritance*” (penyampai dari warisan budaya manusia). Untuk itu dengan sendirinya guru sejarah dituntut untuk punya pengetahuan yang meluas dan mendalam tentang berbagai aspek kebudayaan, baik kebudayaan rohani maupun kebudayaan material. (3) Guru sejarah seyogyanya juga adalah pengabdian perubahan. Ini berarti bahwa guru sejarah harus selalu menyadari salah satu watak utama sejarah, yaitu perubahan. Berpikir historis adalah berpikir bahwa segala sesuatu akan bergerak atau berubah, cepat atau lambat, Dengan demikian seorang guru sejarah hendaknya menjadi seorang yang cukup peka terhadap pertanda-pertanda jaman dan bahkan hendaknya mampu mendeteksi arah perkembangan tersebut, untuk itu pula seorang guru sejarah hendaknya tanggap terhadap permasalahan masyarakat. (4) Guru sejarah seyogyanya juga adalah pengabdian kebenaran.

Sementara itu fenomena yang nampak di lapangan kemampuan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran ternyata masih rendah hal ini di tunjukkan dengan guru sejarah memiliki latar belakang pendidikan bukan pendidikan sejarah, guru sejarah kurang memanfaatkan media pembelajaran dan kurang memanfaatkan media internet / teknologi tinggi yang disediakan oleh sekolah dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penelitian ini sangat penting untuk diteliti karena digunakan untuk mengetahui seberapa besar penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan profesionalisme guru sejarah yang selanjutnya peneliti rumuskan dalam judul skripsi “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo”.

Permasalahan yang di bahas adalah:

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut: 1)bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo? 2)bagaimana proses pengorganisasian sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo? 3) bagaimana proses penggerakan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo? 4)bagaimana proses pengendalian dari perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo?

Tujuan penelitian ini adalah:

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) untuk mengkaji dan menganalisis proses perencanaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo; 2) untuk mengkaji dan menganalisis pengorganisasian sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo; 3) untuk mengkaji dan menganalisis proses penggerakan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo;

Untuk mengkaji dan menganalisis proses pengendalian dari perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo.

Manfaat penelitian ini adalah:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: 1) Bagi Siswa Siswa memiliki peluang untuk mendapatkan layanan pembelajaran sejarah yang berkualitas. 2) Bagi Guru:meningkatkan kompetensi guru sejarah dalam merencanakan pembelajaran; sebagai wacana untuk memperbaiki serta meningkatkan kreativitas dalam melaksanakan pembelajaran sejarah; meningkatkan kompetensi guru sejarah dalam melaksanakan penilaian dan evaluasi hasil belajar peserta didik; 3) Bagi Sekolah:sebagai informasi akan ada atau tidaknya peningkatan kualitas layanan pembelajaran guru sejarah; masukan bagi sekolah dapat memberikan kontribusi dalam rangka pengembangan SDM dan perbaikan proses pembelajaran yang nantinya berdampak pada upaya peningkatan mutu pendidikan; masukan bagi kepala sekolah supaya dapat meningkatkan kreativitas dan keterampilan dalam bidang manajerial khususnya dalam mengelola SDM disekolah.

Bagi Penelitian Lain, sebagai pembanding bagi pembaca dan peneliti lain yang berminat meneliti masalah yang berkaitan dengan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penentuan tempat penelitian ini, menggunakan metode *purposive area* yakni daerah penelitian langsung ditentukan yaitu di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo. Selain menentukan tempat penelitian, penelitian ini juga perlu menentukan waktu penelitian yaitu dilakukan dengan cara mengajukan surat izin penelitian kepada MAN Pajarakan untuk melaksanakan penelitian pada bulan Agustus 2015 sampai dengan Januari 2016 .Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru sejarah, guru mata pelajaran lain, bagian tata usaha, dan peserta didik. Adapun istilah yang perlu didefinisikan dalam penelitian ini antara lain adalah penerapan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta profesionalisme guru sejarah. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman.

Agar memperoleh hasil penelitian yang valid, maka diperlukan teknik pemeriksaan dalam penelitian kualitatif. Ada empat kriteria yang digunakan dalam teknik pemeriksaan dalam penelitian ini yaitu Kredibilitas Data (*credibility*) / Derajat kepercayaan . Kredibilitas data dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan bahwa apa yang diamati oleh peneliti telah sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan. Untuk memperoleh keabsahan data atau data yang valid dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima langkah yang digunakan dalam penelitian ini untuk mencapai kredibilitas data yakni perpanjangan keikutsertaan di lapangan, ketekunan pengamatan, triangulasi, kecukupan referensial dan pengecekan data/member check.

Transferabilitas/keteralihan

Transferabilitas dalam penelitian ini adalah derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Oleh karena itu, agar orang lain dapat memahami hasil penelitian ini, maka peneliti akan memberikan

uraian secara rinci dengan bahasa yang jelas dan sistematis serta dapat dipercaya mengenai proses penelitian yang peneliti lakukan.

3) Dependabilitas/kebergantungan

Suatu penelitian yang *dependable* adalah apabila orang lain dapat mengulangi/mereplikasi proses penelitian tersebut. Pada penelitian ini uji *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Pengujian penelitian ini dilakukan oleh auditor yang independen. Auditor yang independen dalam penelitian ini adalah pembimbing yang membimbing peneliti selama penelitian.

4) Konfirmabilitas/kepastian

Penelitian ini dikatakan konfirmabilitas bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Uji konfirmabilitas mirip dengan uji dependabilitas sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan selama penelitian di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dideskripsikan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo dilakukan melalui proses perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian sumber daya, penggerakan sumber daya manusia dan pengendalian sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo Perencanaan adalah suatu proses kegiatan penetapan keputusan mengenai hal-hal yang akan di kerjakan atau hal-hal yang ingin dicapai untuk masa yang akan datang dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara terpadu untuk kegiatan dalam mencapai tujuan sekolah. Pada perencanaan ditetapkan dan dirumuskan seluruh aktivitas lembaga sekolah yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Perencanaan sumber daya manusia khususnya dalam hal ini adalah guru sejarah di MAN Pajajaran dalam pembuatannya di mulai dari proses rekrutmen, penempatan hingga perencanaan pelatihan dan pengembangannya. Perencanaan rekrutmen guru sejarah dalam mekanisme untuk mendapatkan guru sejarah sekolah menginformasikan kepada masyarakat kemudian dari informasi itu ada beberapa yang memasukkan lamaran, dari lamaran itu kemudian pihak sekolah melakukan evaluasi secara administratif dan melakukan wawancara. Proses setelah sekolah melaksanakan proses rekrutmen guru sejarah maka sekolah melaksanakan proses penempatan bagi guru sejarah. Proses penempatan bagi guru sejarah ini yakni dengan melakukan masa uji coba selama enam bulan bagi guru sejarah yang lolos dari proses seleksi penerimaan/rekrutmen guru sejarah.

Selanjutnya, setelah guru sejarah di tetapkan dan di angkat menjadi guru sejarah di MAN Pajajaran untuk memelihara kinerjanya maka pihak sekolah melakukan perencanaan pelatihan dan pengembangan bagi guru sejarah agar guru sejarah selalu meningkatkan profesionalismenya. Pada rencana program kerja sekolah berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran ini sekolah melakukannya berdasarkan pemetaan masing-masing guru sejarah selanjutnya

setelah pemetaan selesai maka dirumuskan langkah yang harus di ambil tentang perencanaan peningkatan profesionalisme guru sejarah seperti melalui workshop, seminar, diklat dan menyekolahkan guru sejarah.

Pengorganisasian Sumber Daya dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo. Pengorganisasian adalah usaha mengintegrasikan sumber daya manusia dan non-manusia yang diperlukan ke dalam satu kesatuan untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana telah direncanakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dengan kata lain, pengorganisasian adalah proses manajerial untuk membentuk organisasi yang diberi tugas melaksanakan rencana yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi.

Pengorganisasian sumber daya yang dilakukan oleh kepala sekolah MAN Pajarakan adalah pengorganisasian sumber daya manusia (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Komite, bagian tata usaha, dan guru mata pelajaran lain) yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dan dengan di dukung oleh adanya sumber daya non manusia (dana, sarana dan prasarana serta regulasi) yang mendukung pelaksanaan tugas dari sumber daya manusia ini sehingga akan membantu guru sejarah untuk meningkatkan profesionalismenya.

Penggerakan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo

Penggerakan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Pajarakan tercermin dalam kegiatan- kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang bertindak sebagai pemimpin disekolah. Kepala sekolah dalam fungsi penggerakan sumber daya manusia yang dilakukannya ini dapat meningkatkan profesionalisme guru sejarah. Fungsi penggerakan yang di lakukan oleh kepala sekolah MAN Pajarakan dilakukan melalui pola kepemimpinannya yang baik yakni dengan memberikan kebebasan guru sejarah untuk berpendapat, kepala sekolah juga memberikan motivasi yang baik dalam bentuk pemberian *reward* yang berupa tambahan beban mengajar dan juga *reward* yang lain dalam bentuk finansial bagi guru sejarah, selain itu juga kepala sekolah membangun pola komunikasi yang baik dengan guru sejarah hal ini dilakukan kepala sekolah dengan tujuan agar guru sejarah selalu meningkatkan profesionalismenya.

Pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo

Pengendalian kinerja guru adalah salah satu faktor yang amat penting untuk dilakukan oleh sekolah. Dari sekian banyak tugas guru, ada tiga kemampuan pokok yang dituntut dari guru dalam kegiatan belajar mengajar yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dengan demikian kegiatan pengendalian kinerja guru disekolah haruslah meliputi kegiatan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Pengendalian yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sejarah dilakukannya dalam bentuk supervisi administrasi, supervisi akademis, supervisi murid dan penilaian kinerja guru sejarah.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dan elaborasi terhadap hasil penelitian sesuai dengan kajian teori yang digunakan. Secara visual pembahasan dari hasil penelitian tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah ini dapat disajikan pada bagan 1.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah Di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo

Secara kronologis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo dapat diuraikan sebagai berikut. Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo dengan cara mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo. Manajemen Sumber daya Manusia yang dilakukan di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo ini merupakan suatu tahapan proses (fungsi manajemen) yang merupakan daur siklus untuk mencapai tujuan pendidikan disekolah. Tahapan proses (fungsi manajemen) yang digunakan adalah menggunakan pendapat dari George R Terry. Menurut George R Terry tahapan proses itu dimulai dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan) dan *controlling* (pengendalian).

Perencanaan (*planning*) yang di maksud dalam penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia yang di lakukan di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo. Perencanaan sumber daya manusia yang di lakukan di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo ini dilakukan di mulai dari perencanaan kegiatan rekrutmen, penempatan dan pengembangan bagi guru sejarah. Pada proses rekrutmen guru sejarah dalam mekanismenya di lakukan sudah cukup baik namun belum optimal hal ini karena walaupun secara mekanisme telah di lakukan dengan cukup baik yakni dengan menginformasikan kepada masyarakat bahwa sekolah membutuhkan guru sejarah kemudian dari informasi itu terdapat beberapa yang memasukkan lamaran, kemudian dari lamaran itu pihak sekolah melakukan evaluasi secara administratif dan melakukan wawancara untuk memilih guru sejarah yang akan mendapat tugas melaksanakan proses pembelajaran di MAN Pajarakan namun keadaan *riil* di lapangan guru sejarah yang terpilih untuk melaksanakan pembelajaran sejarah di MAN Pajarakan bukanlah dari pendidikan sejarah sehingga hal ini akan mempengaruhi proses pembelajaran sejarah di sekolah.

Kemudian untuk proses perencanaan penempatan guru sejarah sudah baik yakni dengan melakukan masa uji coba selama enam bulan bagi guru sejarah yang lolos pada proses seleksi penerimaan/rekrutmen guru sejarah tersebut namun perencanaan penempatan guru sejarah ini di lapangan belum optimal karena di pengaruhi oleh keadaan *riil* di sekolah yakni guru sejarah bukan dari pendidikan sejarah sehingga ini juga berpengaruh pada kualitas pembelajaran sejarah. Selanjutnya agar guru sejarah ini selalu memiliki kinerja yang bagus maka kepala sekolah perlu melaksanakan pengembangan bagi guru sejarah tersebut. Pengembangan guru sejarah ini bertujuan agar guru sejarah dapat selalu meningkatkan profesionalismenya.

Pengembangan untuk guru sejarah yang dilakukan di MAN Pajarakan di lakukan berdasarkan pemetaan masing-masing guru sejarah selanjutnya setelah pemetaan selesai maka dirumuskan langkah yang harus di ambil tentang perencanaan peningkatan profesionalisme guru sejarah seperti melalui workshop, seminar, diklat dan menyekolahkan guru sejarah.

Tahapan proses siklus yang kedua adalah pengorganisasian sumber daya yang dilakukan oleh kepala sekolah yang dilakukan dengan cara mengorganisasikan atau mengintegrasikan sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang ada di MAN Pajarakan. Sumber daya manusia ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, Komite sekolah, bagian tata usaha, guru sejarah dan guru mata pelajaran lain. Sumber daya manusia ini memiliki tugasnya masing-masing untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru

sejarah sumber daya manusia ini memiliki tugasnya masing-masing yang dapat meningkatkan profesionalisme guru sejarah dan untuk membantu memperlancar tugas dari masing-masing sumber daya manusia dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah, maka dibutuhkan sumber daya non manusia seperti dana, sarana dan prasana serta regulasi sebagai sumber pendukungnya.

Tahapan proses siklus yang ketiga adalah penggerakan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo. Penggerakan yang dilakukan kepala sekolah MAN Pajajaran cukup baik yakni dengan pola kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin sangat terbuka dan memberikan kebebasan kepada guru dan para staf MAN Pajajaran untuk menyampaikan ide, gagasan, saran, kritik, dan keluhannya kepada kepala sekolah. Kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada guru sejarah. Bentuk motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah berupa *reward system*. bentuk *reward* yang dilakukan agar guru sejarah selalu termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya adalah memprioritaskan guru sejarah yang kompetensinya bagus untuk mengikuti pengembangan diri hal ini bertujuan agar guru yang lain juga termotivasi. Bentuk *reward* yang lain adalah dalam bentuk tambahan beban mengajar dan dalam bentuk finansial. Selain itu dalam hal komunikasi untuk membangun iklim kerja yang kondusif di MAN Pajajaran kepala sekolah melakukannya dengan baik.

Selanjutnya tahapan proses siklus yang keempat atau terakhir adalah pengendalian sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran. Pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam bentuk melaksanakan supervisi administrasi, supervisi akademik, supervisi murid dan penilaian kinerja guru sejarah untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran, dalam hal ini telah menunjukkan hal yang baik. Namun juga sebaliknya masih terdapat kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah yang masih menunjukkan kelemahan - kelemahannya yakni pada program perencanaan rekrutmen dan penempatan guru sejarah belum optimal guru sejarah yang mengajar bukanlah dari pendidikan sejarah sehingga hal ini akan berdampak pada pembelajaran sejarah disekolah. Secara terperinci, kesimpulan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran Kabupaten Probolinggo untuk masing-masing bidang garapan dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian akan diuraikan sebagai berikut:

Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan kepala sekolah di mulai dari rekrutmen, penempatan dan pengembangan bagi guru sejarah. Perencanaan rekrutmen guru sejarah dilakukan melalui menginformasikan kepada masyarakat bahwa sekolah membutuhkan guru sejarah kemudian dari informasi itu terdapat beberapa yang memasukkan lamaran, kemudian dari lamaran itu pihak sekolah melakukan evaluasi secara administratif dan melakukan wawancara untuk memilih guru sejarah. Selanjutnya tahapan kedua setelah rekrutmen adalah proses penempatan bagi guru sejarah yakni dengan melakukan masa uji coba selama enam bulan bagi guru sejarah yang lolos dari proses seleksi rekrutmen guru sejarah. Sedangkan untuk rencana pengembangan untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajajaran dalam bentuk workshop, seminar, diklat, menyekolahkan, MGMP, rapat bulanan, studi banding, penataran dan

supervisi pengajaran yang dilakukan berdasarkan analisis *short* yang dilakukan kepala sekolah. Selain itu kepala sekolah juga melaksanakan *monitoring* untuk memastikan akan ada atau tidaknya peningkatan dari hasil pembinaan profesionalitas tersebut dan pembinaan profesionalitas ini dilakukan rutin dari tahun ke tahun.

Pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo dilakukan dengan cara mengintegrasikan sumber daya manusia (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, komite, bagian tata usaha, guru sejarah dan guru mata pelajaran lain) dan sumber daya non manusia (dana, sarana dan prasarana serta regulasi) untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana yang telah direncanakan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Penggerakan Sumber Daya Manusia yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan, yaitu kepala sekolah dalam pola kepemimpinannya sangat terbuka dan memberikan kebebasan kepada guru dan para staf di MAN Pajarakan untuk menyampaikan ide, gagasan, saran, kritik, dan keluhannya kepada kepala sekolah pada saat rapat evaluasi bulanan maupun pada saat waktu senggang. Selain itu penggerakan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah yakni dengan memotivasi guru sejarah dengan cara memberikan *reward* untuk guru sejarah. Bentuk penggerakan lain yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah yakni dengan menjalin komunikasi yang baik dengan guru sejarah

Pengendalian sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo dilaksanakan dalam bentuk supervisi administrasi dan supervisi akademik. Bentuk supervisi administrasi yang dilakukan oleh kepala sekolah MAN Pajarakan yaitu dengan melakukan evaluasi pada perangkat pembelajaran, media pembelajaran, dan instrumen evaluasinya. Sedangkan bentuk supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah yakni dengan masuk ke kelas-kelas untuk mengamati secara langsung proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan. Selain itu bentuk pengendalian lain yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni dengan mengadakan supervisi murid dan penilaian kinerja guru (PKG).

Berdasarkan hasil penelitian tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah di MAN Pajarakan Kabupaten Probolinggo di atas, maka peneliti menyarankan kepada peneliti lain agar penelitian ini dijadikan bahan pertimbangan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah dan merekomendasikan kepada peneliti lain untuk memperpanjang waktu penelitian agar data yang diperoleh dapat menunjukkan hasil yang maksimal. Selain itu, peneliti juga menyarankan kepada kepala sekolah untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan rasa tanggung jawab, sehingga tujuan sekolah dan tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Kemudian hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui profesionalisme guru sejarah yang ada di MAN Pajarakan dan untuk mengetahui keberhasilan kepala sekolah dalam pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru sejarah. Untuk guru sejarah di MAN Pajarakan kabupaten probolinggo, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat membantu guru sejarah untuk menumbuhkan sikap positif terhadap pengembangan profesionalisme guru sejarah yang berkesinambungan.

DAFTAR RUJUKAN

- Bafadal, I. 2009. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mudlofir, A. 2013. *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Schermerhorn, J. R. *Manajemen Buku 1*. Terjemahan oleh M. Purnawa Putranta, Surya Dharma Ginting, MF. Sheelyana Junaedi, Th. Diah Widiastuti. 1999. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sjamsuri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Susanto, H. 2014. *Seputar Pembelajaran Sejarah Isu, Gagasan Dan Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widja, I Gde. 1989. *Dasar-Dasar Pengembangan Strategi Serta Metode Pengajaran Sejarah*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pengembangan LPTK.